



*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro  
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)  
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**  
scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

**Paradossalmente verrebbe da dare ragione a Susanna Camusso quando**, commentando i nuovi dati sull'occupazione forniti dall'Inps (attraverso le pubblicazioni periodiche dell'Osservatorio sul precariato), **ha sostenuto che, tutto sommato, la vita continua anche senza gli (per lei) stramaledetti voucher e che le aziende hanno a disposizione delle soluzioni alternative.** Certo, ma le si potrebbe obiettare che **non si tratta di soluzioni congrue rispetto alla tipologia della prestazione lavorativa. Nei primi 4 mesi del 2017 il saldo tra assunzioni e cessazioni nel settore privato è stato pari a +559.000, superiore allo stesso periodo del 2016 (+390.000) e del 2015 (+499.000).** Lo comunica l'Inps, precisando che il saldo annualizzato (la differenza assunzioni-cessazioni negli ultimi 12 mesi) alla fine del primo quadrimestre 2017 risulta positivo e pari a +490.000. A trainare sono stati i contratti a tempo determinato (+415 mila, inclusi gli stagionali e i contratti di somministrazione), seguiti dai contratti di apprendistato (+47.000) e da quelli a tempo indeterminato (+29.000). **In sintesi, si torna all'antico**, magari con qualche difficoltà normativa ed amministrativa in più (nel caso dell'apprendistato) o con costi più elevati (per i contratti a termine e la somministrazione), **ma le aziende fanno il possibile per girare al largo (nonostante il contratto a tutele crescenti) dalle assunzioni a tempo indeterminato (che pure non sono del tutto assenti nelle statistiche), dopo la fine della cuccagna della decontribuzione triennale.**

Continuano a prevalere le forme contrattuali che non rischiano di finire in giudizio, anche dopo il ridimensionamento (ad opera del d.lgs n.23/2015) della sanzione della reintegra. **Questi dati recenti assumono un significato ancor più strutturale se confrontati con il bilancio delle Comunicazioni obbligatorie nel 2016** (si veda il [Rapporto 2017 del Ministero](#) sul Bollettino Adapt n.23 di quest'anno). **I dati consentono di esplorare ulteriori due dimensioni di analisi e, segnatamente, la durata effettiva dei rapporti di lavoro e i motivi di cessazione.** Una quota considerevole dei rapporti di lavoro, nel periodo temporale considerato (in particolare nel 2016), ha una durata effettiva fino a 30 giorni (33,5%), mentre addirittura il 12,4% giunge a conclusione dopo appena 1 giorno. Sempre prendendo a riferimento il 2016, il 18,0% dei rapporti di lavoro complessivamente cessati presenta una durata superiore all'anno, così come i rapporti con durata 31-90 giorni; il 30,6% si colloca nella classe di durata 91-365 giorni. Osservando inoltre le



variazioni tendenziali, nel 2016 il numero di rapporti cessati con durata pari ad 1 giorno decresce del 17,6%, al pari delle cessazioni dei rapporti con durata 91-365 giorni (-7,5%), 366 giorni e oltre (-7,8%) e 31-90 giorni (-3,3%). Qui sorge spontanea una domanda: **si può ritenere che la riduzione dei contratti a termine quotidiani fosse determinato da diffuso utilizzo dei voucher e, che la loro abolizione (anche a fronte delle norme sostitutive) riporterà ad un ricorso così limitato del contratto a termine (che peraltro ha ripreso la sua posizione nettamente prevalente nei flussi)?**

**Più in generale, con riferimento alle diverse forme contrattuali, oggetto di più frequenti cessazioni è stato il rapporto a Tempo Determinato (più del 60% del totale rilevato).** Dei contratti cessati nel 2016, inoltre, più dell'80% presentava una durata inferiore all'anno: di questi più del 50% ha durata fino a 3 mesi. Le cessazioni contrattuali risultano, inoltre, imputabili in prevalenza alla scadenza naturale del contratto (64,9% del totale nel 2016) che, come causa di conclusione, seguono le cessazioni richieste dai lavoratori (14,2%) e, da ultimo, le iniziative dei datori di lavoro (12,2%). **Nel caso dei licenziamenti, infine, il trend s'inverte: nel 2016 le cessazioni tornano, infatti, a crescere (+5,7% rispetto ai 12 mesi precedenti).**

**Ad esaminare il fenomeno più da vicino emerge che l'aumento ha riguardato i recessi per motivi disciplinari. Questo fatto ha portato acqua al mulino di coloro che criticano la nuova disciplina del licenziamento introdotta in attuazione del Jobs Act, dimenticando troppo sovente che essa si applica ai nuovi assunti dal 7 marzo 2015.** L'Inps, però, è tenuto a fornire spiegazioni più serie e fondate di quelle di un conduttore di talk show (a proposito ed *en passant*, anche la Confindustria ha sposato la tesi - la cui fondatezza nessuno è riuscito a dimostrare - secondo la quale il prolungamento dell'età pensionabile ha precluso il ricambio della manodopera). **I dati relativi al numero di cessazioni trimestrali registrate nel 2016 dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie, rivelano un incremento del numero di licenziamenti - in controtendenza rispetto alla variazione tendenziale negativa dei rapporti di lavoro complessivamente conclusi - e, di contro, una decisa contrazione delle dimissioni, con un picco dei rispettivi trend a partire sostanzialmente dal II/III trimestre.**

**La scomposizione per cittadinanza mostra che i rapporti di lavoro cessati per**



**licenziamento sono aumentati, nel periodo aprile-giugno 2016 rispetto agli stessi mesi del 2015, nel caso degli stranieri del 21,3% e degli italiani solo del 2,2%, a fronte di una contrazione delle dimissioni in un caso del 38,6% e nell'altro del 17,8%. Sulla base dei dati disponibili, quali potrebbero essere le ragioni di tali dinamiche?** Per poter approssimare una risposta è opportuno – secondo il Rapporto 2017 -analizzare nel dettaglio i dati mensili degli ultimi due anni, che hanno visto l'introduzione di importanti interventi legislativi, quali la Legge di Stabilità 2015, la Legge di Stabilità 2016 e il c.d. Jobs Act (Legge 10 dicembre 2014, n. 183 e successivi decreti attuativi). **Oltre ai noti dispositivi di legge che hanno contribuito a modificare il contesto di riferimento del mercato del lavoro - e segnatamente le decontribuzioni previste per le annualità 2015 e 2016 e il contratto c.d. a “tutele crescenti” - esiste un'altra novità introdotta dal Legislatore: le c.d. “dimissioni telematiche”.** Con il Jobs Act, a partire dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate in modalità esclusivamente telematica. **Obiettivo di questa importante novità è contrastare il fenomeno delle “dimissioni in bianco”** (art. 26, comma 3, del Decreto legislativo n. 151/2015 -c.d. Decreto Semplificazioni- e Decreto 15 dicembre 2015 “Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro”). La procedura prevede la possibilità per il dipendente dimissionario di scegliere tra due opzioni: a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro. In questo caso è necessario munirsi del Pin INPS

Dispositivo, accedendo al portale dell'Istituto o recandosi in una delle sue sedi; b) rivolgersi ad un soggetto abilitato (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro). **Sulla scorta dei dati disponibili è possibile presumere che la crescita dei licenziamenti sia dovuta anche all'introduzione delle “dimissioni telematiche” con un effetto “sostituzione”, fenomeno che sembra aver interessato soprattutto la componente straniera.**

Le variazioni tendenziali mensili dei licenziamenti e delle dimissioni mostrano, proprio a partire da marzo 2016, andamenti opposti. Nel caso delle cessazioni che hanno interessato cittadini stranieri – con maggior chiarezza rispetto a quanto è avvenuto nel caso degli italiani – i trend di licenziamenti e dimissioni, tra gennaio 2015 e febbraio 2016, appaiono sostanzialmente sovrapponibili per poi assumere, i primi, una dinamica di crescita costante e, le seconde, una dinamica in riduzione. **In sostanza, se un lavoratore si dimette “con i piedi” ovvero non si presenta più al lavoro perché è ritornato in patria, il datore è costretto a licenziarlo per giustificato motivo**



**soggettivo o giusta causa, con tutte le conseguenze del caso sia sul piano di un possibile contenzioso sia su quello dell'eventuale riconoscimento degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione (che a questo punto non sarebbe più involontaria ma determinata da un licenziamento).**

**Resta quindi incomprensibile il motivo per cui il Parlamento abbia voluto ripristinare questa disciplina che crea oggettivamente dei problemi**, nonostante che la legge n.92 del 2012 avesse egregiamente risolto la questione di un contrasto efficace della pratica delle c.d. dimissioni in bianco.

***Giuliano Cazzola***

Membro del Comitato scientifico ADAPT

Scarica il **PDF** 